



## 1. Introdução

O stress ocupacional em enfermeiros é uma realidade preocupante pois afecta a qualidade dos serviços ao utente e a rede social envolvida (Rosa & Carlotto, 2006). Em 2005, um estudo de âmbito nacional realizado por Queirós revelou que 25% dos enfermeiros apresentava *burnout*. Recentemente, o conceito de *burnout* tem sido relacionado com o conceito de *engagement* (Maslach et al., 2001), definido como um estado energético de envolvimento do indivíduo em actividades que aumentam o seu sentimento de eficácia profissional. Remete-nos, assim, para uma terceira variável relevante, a satisfação profissional, constituindo esta uma dimensão atitudinal que ocupa um lugar central na consideração da experiência do trabalhador na sua tarefa (Meliá & Peiró, 1989). Vários estudos têm identificado uma associação entre *burnout*, satisfação profissional e *engagement* (Marques-Pinto & Picado, 2011; Rosa & Carlotto, 2006; Schaufeli & Bakker, 2003).

## 2. Objetivos

Caracterizar a saúde ocupacional de profissionais de saúde do distrito do Porto no que se refere ao *burnout*, *engagement* e satisfação profissional, bem como compreender a relação entre estas variáveis.

## 3. Método

**Amostra:** 387 enfermeiros de hospitais públicos do distrito do Porto, média de idade de 32.4 anos (DP= 7.4), tempo médio de serviço de 9.1 anos (DP=7.17); 76% do género feminino, 49% solteiros e 68% sem filhos.

**Instrumentos:** Questionário de auto-preenchimento composto pelas versões portuguesas do MBI - Maslach Burnout Inventory (Maslach & Jackson, 1997; Marques Pinto & Picado, 2011), UWES - Utrecht Work Enthusiasm Scale (Schaufeli & Bakker, 2003; Marques Pinto & Picado, 2011) e QSL23 - Questionário de Satisfação Laboral (Meliá & Peiró, 1989; Pocinho & Garcia, 2008).

**Procedimento:** Após autorização institucional e com prévio consentimento informado dos participantes, procedeu-se ao auto-preenchimento do questionário em finais de 2012, respeitando a confidencialidade e anonimato.

## 4. Resultados

Os resultados indicam para o *burnout*, baixa despersonalização, moderada exaustão emocional e moderada a elevada realização profissional. Para o *engagement* obtiveram-se médias elevadas em todas as dimensões. A satisfação profissional também apresenta valores moderados a elevados, embora na satisfação com os benefícios políticos a média seja, comparativamente, inferior às restantes dimensões internas (Tabela 1). Na associação entre variáveis, os resultados revelam que a idade e tempo de serviço se encontram negativamente correlacionadas com o *burnout*. Existe uma correlação negativa significativa entre *burnout* e *engagement*. A satisfação profissional encontra-se significativa e positivamente correlacionada com o *engagement* e negativamente correlacionada com o *burnout*.

Tabela 1. Média, desvio padrão e correlação entre idade, tempo de serviço, burnout, engagement e satisfação profissional

	Média	Desvio Padrão	Idade	Tempo de serviço	Exaustão Emocional	Despers.	Realização Profissional	Vigor	Dedicação	Absorção
Exaustão Emocional (1-6)	2,63	1,13	-,148**	-,110*						
Despersonalização (1-6)	1,40	1,11	-,193**	-,168**	-,452**					
Realização Profissional (1-6)	4,27	0,86	,129*	,138**	-,208**	-,304**				
Vigor (1-6)	3,87	1,03	,141**	,132**	-,349**	-,251**	,639**			
Dedicação (1-6)	4,28	1,09	,092	,094	-,370**	-,295**	,647**	,809**		
Absorção (1-6)	3,56	1,08	,164**	,144**	-,139**	-,122*	,485**	,725**	,709**	
Satisf. Supervisão (1-7)	4,17	1,17	,062	,048	-,367**	-,217**	,213**	,339**	,390**	,321**
Satisf. Ambiente Físico (1-7)	4,29	1,33	-,018	-,060	-,236**	-,202**	,132**	,295**	,286**	,270**
Satisf. Intrínseca (1-7)	4,72	1,12	,072	,069	-,409**	-,267**	,345**	,522**	,589**	,417**
Satisf. Benefícios (1-7)	3,11	1,07	,014	-,007	-,253**	-,051	-,013	,135**	,161**	,163**
Satisf. Participação (1-7)	3,97	1,16	,133**	,109*	-,321**	-,215**	,166**	,294**	,339**	,326**

\*\* p < 0.01 \* p < 0.05

## 5. Conclusões

Os resultados sugerem que os profissionais estudados estão motivados (*engaged*) no trabalho, apesar de alguma exaustão emocional que deve ser considerada um alerta. Estão satisfeitos com o trabalho, apesar da dimensão política revelar menor satisfação. Em conformidade com a literatura (Ilhan et al., 2007) são os enfermeiros mais jovens e com menos tempo de serviço que apresentam mais *burnout*. A amostra inquirida apresenta bons indicadores de saúde ocupacional positiva. Contudo, é importante implementar intervenções em diferentes níveis: individual e organizacional de forma a promover a saúde e bem-estar laboral. No plano individual, por exemplo promoção de uma visão mais positiva do trabalho e apoio entre pares (Garcia, 1990). No plano organizacional, a clarificação da missão e objectivos organizacionais, a existência de chefias intermediárias e a supervisão e comunicação adequadas (Maslach et al., 2001).

## 6. Referências

- Garcia, M. (1990). Burnout Professional en Organizaciones. *Boletín de Psicología*, 29, 7-27.
- Ilhan, M., Durukan, E., Taner, E., Maral, & I. Bumin, M. (2007). Burnout and its correlates among nursing staff: questionnaire survey. *Journal of Advanced Nursing*, 61(1), 100-106.
- Marques Pinto & Picado, L. (2011). *Bem Estar e Adaptação nas Escolas Portuguesas*. Lisboa: Coisas de Ler.
- Maslach, C. & Jackson, S. (1997). *MBI, Inventário de Burnout de Maslach, síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial, manual*. Madrid: TEA.
- Maslach, C., Schaufeli, W. & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Meliá, J. & Peiró, J. (1989). La Medida De La Satisfacción Laboral En Contextos Organizacionales : El Cuestionario De Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5, 59-74.
- Pocinho, M. D., & Garcia, J. C. (2008). Impacto psicosocial de la tecnología de información y comunicación (TIC): tecnostres, danos físicos y satisfacción laboral. *Acta Columbuana de Psicología*, 11(2), 127-139.
- Queirós, C. (2005). *Burnout no trabalho e conjugal em enfermeiros portugueses*. Coimbra: Edições Sinais Vitais.
- Rosa, C. & Carlotto, M.S. (2006). Síndrome de Burnout e satisfação no trabalho em profissionais de uma instituição hospitalar. *Revista SBPH*, 8 (2), 1-15.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale - Preliminary Manual*. Utrecht: Utrecht University.

